

労働争議の調整

1 自主的解決の原則と労働委員会の行う調整

労働組合と使用者の間において、主張が一致しないために発生する労働紛争は、話し合いによって、自主的に解決することが原則です。この場合、互いに誠意をもって意見の調整を行い、解決に向けて努力することが重要です。

しかし、紛争の当事者である労使では、互いに利益が相反する立場にあるため、自主的に解決することが困難になることがあります。こうした場合に、労働委員会が公正中立な立場から、当事者の自主的解決への手助けをしています。

このように、労働委員会が労使の間に入って労働紛争の早期解決に助力することを**労働争議の調整**といいます。この調整は、あくまでも当事者双方の歩み寄りによって解決に導くのが基本です。

なお、調整は原則として当事者からの申請によって行われますが、公益事業など公衆の日常生活に著しい影響を及ぼすおそれがある労働紛争の場合には、労働委員会の職権や知事の請求によっても開始されることがあります。

2 調整の方法

労働委員会が行う調整には、**あっせん・調停・仲裁**の三つの方法があります。

労働委員会に調整の申請をする場合、いずれの方法を選ぶかは、当事者の判断に任せられています。

それぞれの調整方法の相違点は、次の表のとおりです。

調整方法の種類及び相違点

調整方法 事項	あっせん	調 停	仲 裁
調 整 員	あっせん員 〔公益委員 労働者委員 使用者委員〕 各1人	調停委員会 〔公益委員 労働者委員 使用者委員〕 各1人	仲裁委員会 〔3人以上の奇数の 公益委員〕
開 始	① 労・使いずれか一方の申請 ② 労・使双方の申請 ③ 労働委員会会長の職権	① 労・使双方の申請 ② 労・使いずれか一方の申請 〔労働協約に定めがある場合・公益事業〕 ③ 労働委員会の決議 〔公益事業・地方公営企業〕 ④ 知事の請求 〔公益事業・地方公営企業〕	① 労・使双方の申請 ② 労・使いずれか一方の申請 〔労働協約に定めがある場合〕 ③ 労働委員会の決議 (地方公営企業) ④ 知事の請求 (地方公営企業)
内 容	双方の主張の要点を確かめ、互いの譲歩を促して労働紛争の解決に努める。 あっせん案を示すことが多い。	調停案を示して、双方に受諾を勧告する。 調停案を受諾するかどうかは自由で、法的に拘束されない。	仲裁裁定を出す。当事者は、この裁定に従わなければならない、その効力は労働協約と同一である。

次に、あっせん・調停・仲裁の具体的内容について説明します。

(1) あっせん

あっせんは、あっせん員が当事者双方の主張を別々に聞き、その食い違いを調整し、労働紛争の自主的解決を援助する方法です。労働委員会で最も多く利用されています。

申請がありますと、会長があっせん員候補者名簿から、公益委員、労働者委員及び使用者委員それぞれ1人、計3人をあっせん員として指名します。

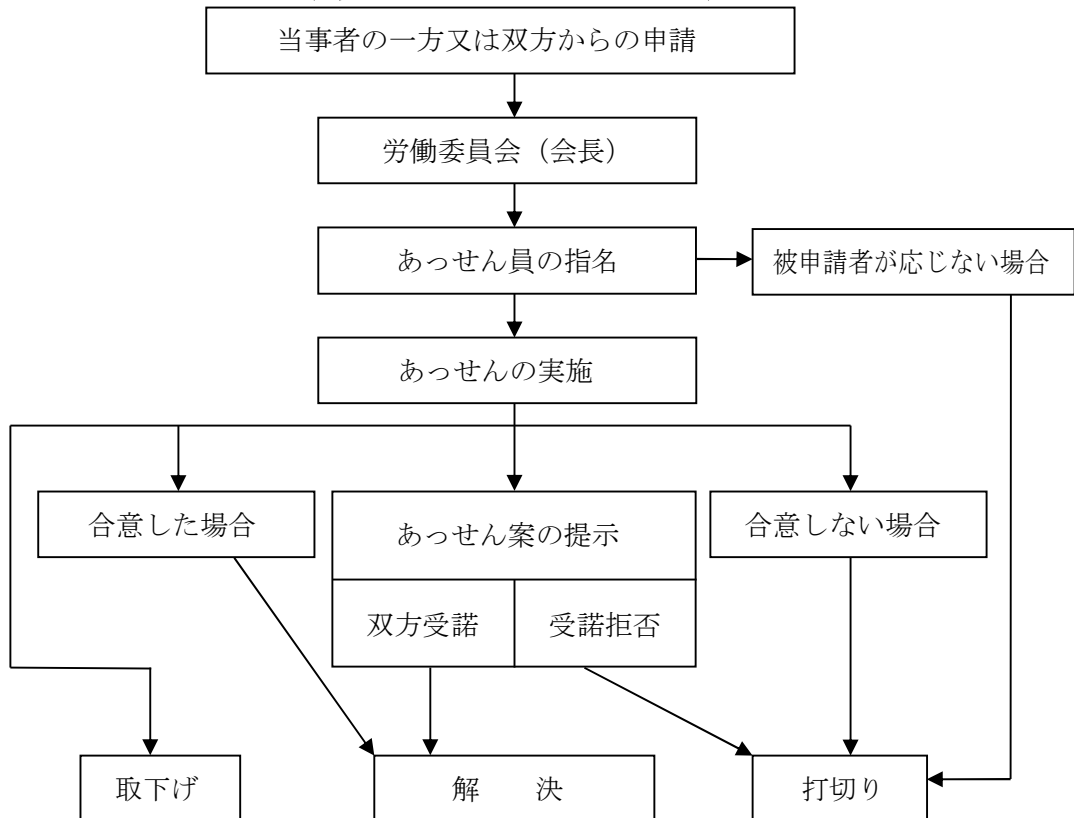
次に、当事者に対して事前調査を行い、申請書の記載事項の確認をするとともに、争点の概要を把握します。その際、あっせんに必要な範囲で資料の提出を求めることがあります。

あっせんの実施が決定した場合には、具体的なあっせんの日時、場所について調整がされます。ただし、被申請者があっせんに応じない場合は、打ち切りとなります。

あっせん当日の通常の前め方は、まず事務局が調査によりとりまとめた資料をもとに、あっせん員が当事者双方から個別に労働紛争のあらましや主張の聞き取りなどを行います。その上で、あっせん員が当事者双方と個々に折衝し、意向を打診し、歩み寄りを勧め、又は助言を行うなど解決に至るように努めます。その結果、双方の歩み寄りがみられたときは、あっせん員があっせん案を示すなどして解決を図ります。

しかし、当事者双方が互いに譲歩する気持ちがなく、あっせん員が解決する見込みがないと判断したときは、あっせんを打ち切ることとなります。

〈あっせんのフローチャート〉



(2) 調 停

調停は、労働委員会の委員で構成される調停委員会が、第三者としての公正な立場から当事者双方に調停案を示してその受諾を勧告し、労働紛争を解決する方法です。

申請がありますと、調停委員会が設けられます。調停委員には、公益委員、労働者委員及び使用者委員それぞれ1人、計3人を会長が指名します。

事務局職員の調査や具体的な調停の日時、場所の調整は、あっせんの場合と同様です。

調停当日の通常の前め方は、調停委員会が当事者双方から個々に事件の経過、主張や意見を聞き取って検討し、調停案を作成して、これを当事者に示し、その受諾を勧告します。当事者はこの調停案を受諾するかどうかは自由です。

しかし、調停案を提示する以前において、やむを得ない事由により調停を継続することができなくなったときは、調停を打ち切ることもあります。

(3) 仲 裁

仲裁は、当事者双方が労働紛争の解決を労働委員会の委員で構成される仲裁委員会の裁定にゆだねる方法です。

申請がありますと、仲裁委員会が設けられます。仲裁委員には、原則として当事者の合意により選定された3人以上の奇数の公益委員を労働委員会の会長が指名します。

事務局職員の調査や具体的な仲裁の日時、場所の調整は、あっせんや調停の場合と同様です。

仲裁当日の通常の前め方は、仲裁委員会が当事者や参考人から事件の経過、主張や意見を聞き取って検討し、仲裁裁定を書面に作成して、これを当事者に交付します。

この仲裁裁定は、労働協約と同一の効力をもち、当事者を拘束します。

しかし、仲裁裁定書を交付する以前において、やむを得ない事由により仲裁を継続することができなくなったときは、仲裁を打ち切ることもあります。

3 調整（あっせん・調停・仲裁）の申請

申請は、事務局に備え付けてある用紙（書式1）により行ってください。